

❖事業所の閉鎖にあたり勤務地限定特約の従業員を 整理解雇できるか

相談事例

事業所の閉鎖をすることになりました。総合職社員は転勤させますが、勤務地限定の特約がある一般職については、整理解雇することを考えています。勤務地限定特約がある場合でも、整理解雇の前に、他の事業所に転勤させるなどの解雇回避努力を尽くす必要がありますか。

回答

勤務場所の限定特約がある場合には、当該事業所が廃止されれば職場がなくなることとなりますので、整理解雇の必要性が肯定されます。もっとも、整理解雇の必要性があればただちに解雇有効ということではなく、整理解雇の法理に照らして、解雇回避努力を尽くしていること等が必要とされます。特約がある以上、転勤を命じることはできないのですが、それでも他の事業所への転勤を提案するなどの対応が必要となります。

Point解説

1 事業所の閉鎖と転勤命令の可否

勤務場所を限定する特約がある場合には、使用者が一方的にその変更を命じることはできません。事業所の廃止のような業務上の必要があつて転勤を命じた場合であっても、これを拒否されたからといって転勤命令拒否を理由とする懲戒解雇はできません。もっとも、勤務場所がなくなる以上は、会社都合による整理解雇が可能となる余地があります。

勤務場所を限定していない場合は、業務上の必要に応じて転勤を命じることができますので、この場合に転勤命令を拒否するのであれば、業務命令違反を理由とする懲戒解雇が可能です。ただし、事業場廃止を理由とする転勤命令の場合など、もとはといえば、経営の都合による事業所廃止ですから、懲戒解雇まではせず、普通解雇にとどめて退職金は支払うとしたり、あるいは本人が退職を選ぶのであれば、会社都合の

退職扱いをするという例も多いようです。

なお、転勤命令権がある場合でも、労働者に著しい不利益を与える特段の事情がある場合には転勤を命じることはできません。たとえば家族に病人がいて、介護のために転勤が難しいというような特段の事情がある場合には、転勤命令は権利濫用として無効とされることがあります。もっとも、事業場廃止に際して雇用を確保するためという高度の必要性がある場合には、多少、不利益性が大きくとも許される可能性があります。

2 整理解雇の4要素

整理解雇の効力は、整理解雇の4要素（①整理解雇の必要性、②人選の合理性、③解雇回避努力、④適正手続）を総合勘案して判断されます。

勤務場所が限定されていて、その勤務場所がなくなる場合には、整理解雇の必要性や、人選の合理性は備えているといえますので、あとは、解雇に至るまでの対応として、③解雇回避努力と、④適正手続（労働組合との協議や社員への説明）が必要です。

なお、解雇の必要性の前提となる、事業場廃止の必要性は、経営判断の問題であり、特段の事情（たとえば組合潰しのための廃止などの事情）がない限りは、企業の判断が尊重され、必要性が否定されることはないと考えます。ただし、一方的な対応に終始して解雇に至るのは、適正手続の点で問題ありとされますので、組合があれば組合との誠意ある交渉をすること、組合がなくても、社員への十分な説明をすることが必要です。

〔退職・解雇一八〕

3 勤務地限定特約がある場合の解雇回避努力

解雇回避努力として何をなすべきかは、企業の実情や、人員削減の必要性・緊急性によって違ってきます。たとえば、当該支店の収支は赤字でも、企業全体の経営状況はさほど深刻でないという場合には、解雇回避努力として要求される水準は高くなり、できる限りの努力・施策が必要とされます。

さて、勤務地限定特約がある場合の解雇回避努力として、一般的には、まず、転勤の「提案」をしています。前述の通り、転勤を「命令」することはできないのですが、雇用維持のために、他の勤務場所を提供することが、解雇回避努力として評価されることとなります。

受入れ先が確保できない場合、あるいは本人が転勤は希望しない、応じられないと

いう場合には、転勤による雇用の維持は無理だということになりますが、その場合でも、円満な解決を目指して（つまり整理解雇を回避するために）、転職先のあっせんや、退職金の割増による希望退職募集をするのが通常です。

もっとも、近年では再就職先の確保も難しいので、社内転勤の提案をして、応じられない人のためには希望退職募集をして退職を選択してもらうという例が多くなりました。また、会社が直接再就職あっせんをするのではなく、再就職支援会社の費用を負担し、支援は不要という人には、その費用分を退職金に加算するという方法をとる例もあります。

「希望退職」募集といっても、勤務場所がなくなる以上、辞めざるを得ないのですが、本人の意思にもとづく退職ですから、解雇の場合と違って、後日その効力を争うというようなトラブルを避けることができます。

4 他の事業所における希望退職募集の要否

全社的に希望退職を募集して、他の事業所で空きができれば、そこに配転して、雇用を確保できる可能性が生じます。そこで、事業所廃止の場合、他の事業所を含め全社的に希望退職を募集する必要があるかどうかが問題となります。

この点について、基本的には、最大限の努力として全社的募集が要請されているといえそうです（昭60.3.20那覇地判・アメリカン・エクスプレス・インターナショナル事件・労判455号71頁）。

ただし、どのような解雇回避努力を実施すべきかは、ケース・バイ・ケースであり、企業の実情等に照らして判断されます。全社的募集では不都合が多いという場合には、他の事業場における希望退職募集は不要です。

たとえば、シンガポール・デベロップメント銀行（本訴）事件（平12.6.23大阪地判・労判786号16頁）は、大阪支店の閉鎖・解雇にあたって、東京支店において希望退職を募る必要はないとされています。支店の規模が比較的小さく、しかもその業務には、専門的な知識や高度な能力を必要とする部分があり、希望退職を募ったとしても、転勤可能な適当な部署が生じるとは限らない上、希望退職募集により代替不可能な従業員や有能な従業員が退職することになったり、社内に無用の不安を生じさせたり、費用負担が増加することになるので、これらの不都合を考慮すれば、東京支店において希望退職の募集をしなかったことをもって、不当ということとはできないとされました。

アドバイス!!

勤務地限定特約がある場合に、当該事業所が閉鎖される場合は、原則として整理解雇が可能です。解雇回避努力として、転勤の提案や、退職金の上乗せ、再就職斡旋など誠意ある対応に努めるべきです。また、労働組合があれば、組合と十分協議することが必要です。

根拠等

参考法令等 労働基準法18②（解雇）

判例等

☆アメリカン・エクスプレス・インターナショナル事件（昭60.3.20那覇地判・労判455号71頁）

複数の営業所を有する企業が一営業所を廃止することにより余剰人員が生じたときは、当該営業所が他の営業所から全く独立したものと認められない限り、整理解雇の対象者を当該営業所の従業員に限定することは妥当ではなく、全企業的観点からこれを選定すべきであるとされた事例

☆東洋水産川崎工場事件（平14.12.27横浜地決・労判847号58頁）

工場閉鎖を理由になされた整理解雇の効力に関し、老朽化した工場を閉鎖する旨の決定は合理的なものであること、就業場所が当該工場に限定されていたとしても雇用確保の努力が不要になるものではないが、本件では転勤や関係会社への出向・転籍の現実的可能性はなかったこと、組合との団交において解雇の必要性等を説明していること、退職金の上乗せや再就職支援会社の利用機会の提供を提案していることなどから、解雇権濫用にあたるものではないとされた事例

☆シンガポール・デベロップメント銀行（本訴）事件（平12.6.23大阪地判・労判786号16頁）

大阪支店の閉鎖・解雇にあたって、東京支店において希望退職を募る必要はないとされた事例